

Les dessous de la (non-)participation

Les statistiques officielles mettent en évidence une participation réduite des ouvriers à la formation professionnelle continue. Comment interpréter ce fait? En se penchant sur les logiques de formation d'ouvriers cuisiniers et horlogers, une étude qualitative¹ menée dans le cadre du Programme national de recherche «Formation et emploi» révèle une situation plutôt complexe.

Laurence Marti

L'importance de la formation «on the job»

En termes de qualification, la majorité des hommes et des femmes rencontrée reste proche d'un modèle professionnel dit de métier. Centrée sur l'acquisition, selon que l'on est horloger ou cuisinier, du geste, de la main ou du goût, la maîtrise du métier relève d'une formation considérée comme «continue», assimilée à l'expérience, et dont l'apprentissage initial ne constitue qu'une petite partie. Au sein de l'entreprise, la formation est acquise «on the job», avec toutes ses déclinaisons possibles (formation en duo, avec le chef, etc.). Elle est largement associée à l'ancienneté dans le métier, gage de maîtrise accrue des connaissances et clé d'accès à des postes à responsabilités. La formation ne s'arrête pas à l'entreprise. L'expérimentation de nouvelles recettes ou de techniques différentes, l'observation de ce qui se fait ailleurs donnent lieu à toute une activité hors de l'entreprise (constitution d'une documentation, suivi d'émissions TV, etc.). Les formations plus formelles sont largement associées au statut de cadre et, dans la pratique ouvrière, elles interviennent principalement pour la mise à jour de connaissances, par exemple lors de l'installation de nouveaux appareils. En ce sens, l'absence des ouvriers des statistiques de la formation traduit non pas un refus de celle-ci, mais plutôt une inadéquation de la définition officielle de la formation pour ce type de catégorie professionnelle.

Le brouillage des repères

Depuis quelques années, ces ouvriers font néanmoins face à des changements im-

portants qui remettent en question ce modèle. La dévalorisation de l'ancienneté et de l'expérience au profit du diplôme bouscule les principes de progression aussi bien verticaux qu'horizontaux. La valorisation de nouvelles compétences (informatiques, communicationnelles, etc.) modifie les critères de maîtrise du métier. L'introduction de nouvelles formes d'organisation (groupes de projet, polyvalence) tend à brouiller les frontières entre travail et formation. Les restructurations internes et le chômage sèment le doute quant à la possibilité d'exercer son métier à long terme. L'ensemble de ces changements est source de remise en question, il ouvre l'accès, pour certains, à de nouvelles opportunités, il conduit à un processus de marginalisation ou d'exclusion pour d'autres.

De nouvelles logiques de formation

On voit en effet apparaître chez une partie des ouvriers rencontrés, notamment les plus jeunes, une nouvelle préoccupation en matière de formation continue professionnelle (FCP). L'incertitude quant à l'emploi et aux qualifications, associée au souci toujours présent de progresser dans son métier conduisent à réintégrer dans la pratique toutes les possibilités de formation existantes. «Tout est bon à prendre» diront certains, que cela entre ou non dans un projet de carrière.

L'«évolution à tout prix»

Selon cette logique, l'acquisition des savoirs et la progression se veulent plus rapides et plus individualisées qu'elles ne le sont dans le cadre du modèle de métier. La participation à la FCP est donc importante et souhaitée, d'autant plus si elle est

officiellement certifiée. Les possibilités offertes par l'entreprise sont exploitées au maximum, et, à l'extrême, le choix de l'entreprise est dicté par la qualité de l'offre. Si celle-ci est jugée insuffisante, l'investissement se fait à l'extérieur à titre privé. Cette logique s'affirme surtout lorsqu'elle rejoint des politiques managériales centrées sur la polyvalence, le changement, etc. Mais elle est aussi source de conflit, si la demande de FCP dépasse le cadre strictement utilitaire. L'exemple de l'informatique est à ce titre exemplaire: les demandes de cours sont rejetées par l'entreprise dès le moment où les ouvriers ne l'utilisent pas directement, or ceux-ci considèrent avoir droit à cette formation car elle leur apparaît comme un moyen d'éviter la marginalisation sociale et de se garantir un emploi à long terme, y compris dans l'entreprise.

Une lutte contre la déqualification

Une autre logique consiste à ce que l'on peut assimiler à une lutte contre la déqualification. Cette lutte est le fait de personnes sans qualification officielle ou dont la formation n'est pas reconnue ou obsolète. Leur expérience est souvent importante, tout comme leur suivi de formation continue en entreprise. Leur qualification est remise en question et leur emploi menacé par la présence accrue de diplômés. Ces personnes recherchent des formations qualifiantes, qu'elles ne trouvent pas toujours, ou qu'elles suivent au prix d'efforts personnels très importants (dans le cadre de l'art. 41 par exemple). Elles posent très directement le problème de la reconnaissance de l'expérience et de la formation continue non certifiée par rapport à une logique privilégiant les

diplômes officiels. La même question intervient pour des personnes qualifiées obligées de se reformer pour trouver un emploi. Qu'en est-il de la transfert des connaissances d'un CFC à un autre?

Diversification des cursus de formation

Toutes ces expériences tendent à marginaliser le modèle du métier. Elles contribuent au développement d'un certain individualisme, voire d'une forme de concurrence entre ouvriers, et d'une bureaucratie qui n'existait pas auparavant, remettant en cause les fondements du groupe et du travail ouvriers. Elles font dépendre la réussite professionnelle de la possibilité de s'investir et de réussir dans des formations souvent peu adaptées par la forme, les horaires ou les conditions financières. Il suffit d'écouter le récit d'une cuisinière réalisant une spécialisation en diététique (CFC) hors de l'entreprise pour se convaincre de la difficulté à réaliser une formation qualifiante, a fortiori en ayant une famille et en travaillant à plein temps. On voit dès lors poindre une non-participation à la FCP

qui n'est plus (ou plus seulement) liée à un modèle de métier, mais aussi à l'impossibilité matérielle ou pratique de s'y investir, à l'échec ou à l'épuisement des possibilités ou encore à la difficulté de trouver des repères dans un monde en changement.

La compréhension des logiques ouvrières obligent à sortir du contexte strict de l'entreprise pour replacer la FCP dans ses implications sociales plus larges, qu'il s'agisse du contenu, de la reconnaissance, des conditions d'accès ou de la définition en soi du groupe ouvrier.

Dr Laurence Marti est sociologue. Adresse: Recherches sociales, Case postale 82, 1170 Aubonne, 021 808 73 66, fax 021 808 73 69, marti-luthi@bluewin.ch

- 1 Marti L., Golay D., Messant-Laurent F., Formation continue professionnelle et égalité des chances entre femmes et hommes dans l'emploi, étude réalisée dans le cadre du PNR 43 Formation emploi.
Voir aussi: L. Marti, D. Golay (2002), La formation continue professionnelle des ouvrières qualifiées: une formation en marge!, in Education Permanente, no 3

Weiterbildung: Teilnahme oder Nichtteilnahme?

In seiner Studie über die Bedeutung der Weiterbildung für Küchenpersonal und Arbeitskräfte in der Uhrenindustrie stellt Laurence Marti fest, dass die Beziehung von Arbeitenden zur beruflichen Weiterbildung sehr komplex ist. Die Mehrheit unter ihnen misst dem «Training on the job» grosse Bedeutung bei. Berufserfahrung und Ausbildung «im Duo» spielen eine wesentliche Rolle. Ausbildung erfolgt auch ausserhalb des Unternehmens, durch Beobachtungen, wie anderswo gearbeitet wird.

Herkömmliche Massstäbe verlieren heute an Bedeutung. Das Dienstalter ist kein entscheidendes Kriterium mehr, neue Kompetenzen werden immer wichtiger. Umstrukturierung und Arbeitslosigkeit lassen bezweifeln, ob ein Beruf über lange Zeit hinweg ausgeübt werden kann. Dies führt zu einer neuen Haltung gegenüber der Weiterbildung. Im Bestreben, sich ein Maximum an Chancen zu eröffnen, nutzen die Arbeitenden möglichst viele der im Unternehmen oder auch auf privater Ebene gebotenen Fortbildungsangebote. Für Personen ohne offizielle Qualifikation geht es vor allem darum, durch die Suche nach Fortbildungsmöglichkeiten gegen die Dequalifikation anzukämpfen. Für sie ist es von entscheidender Bedeutung, dass Erfahrung und Weiterbildungsmassnahmen, die zu keinem Zertifikat führen, anerkannt werden. Das Berufsbild wird dabei immer weniger wichtig. Die Arbeitenden handeln individuell und stellen zum Teil die Gruppenzugehörigkeit und die Bedeutung ihrer Tätigkeit in Frage: Beruflicher Erfolg hängt von der Möglichkeit zur Weiterbildung ab, auch wenn diese wenig geeignet ist. Dies führt zu einer Nichtbeteiligung an der Weiterbildung auf Grund der Unmöglichkeit, sie erfolgreich zu bewältigen. Um die Haltung der Arbeitenden zur Weiterbildung zu verstehen, genügt es nicht, die Weiterbildung im Unternehmen zu untersuchen, sondern wir müssen sie in allen ihren sozialen Implikationen analysieren.

PY/MR

IKF

Institut für Kommunikationsforschung (Institute for Communication Research)

Nachdiplomkurse:

- Interkulturelle Mediation
- Konflikt- und Krisenintervention in interkulturellen Feldern (online)
- Forschung und Beratung in interkulturellen Feldern (online)

Infos: Institut für Kommunikationsforschung,
Bahnhofstrasse 8, 6045 Meggen, Tel. 041 377 39 91,
Fax 041 377 59 91, E-Mail: ikfj@centralnet.ch, www.ikf.ch